

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TRAINER TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) RAYON MANAHAN**



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Guna Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

ANDRITYA LADINA

B 100 110 234

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

PROGRAM STUDY EKONOMI MANAJEMEN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2015

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertandatangan di bawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TRAINER TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) RAYON MANAHAN**

Yang ditulis oleh:

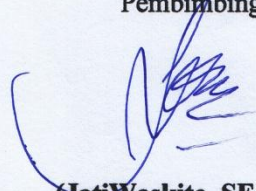
ANDRITYA LADINA

B 100 110 234

Penandatanganan berpendapat bahwa naskah publikasi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, Juli 2015

Pembimbing,




(Jati Waskito, SE, M.Si)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta




(Dr. Priyono, SE., M.Si)

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh variabel pelatihan dan kompetensi *trainer* terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manahan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manahan, sedangkan sampel dalam penelitian ini 38 karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manahan dengan metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sample* dengan tidak memberikan kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dijadikan sampel. Metode analisis data penelitian menggunakan uji regresi linier berganda, sedangkan uji hipotesisnya menggunakan uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi *trainer* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manahan.

Kata kunci: pelatihan, kompetensi, *trainer*, kinerja

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi perusahaan merupakan suatu wadah bekerja bagi anggotanya dalam usaha untuk meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan secara bersama. Berhasil tidaknya suatu organisasi perusahaan dalam mempertahankan ekosistemnya dimulai dari usaha-usaha manusia yang terlibat didalamnya untuk mengefisiensikan dan mengefektifkan sumber daya yang dimiliki secara optimal. Oleh sebab itu perusahaan hendaknya berusaha meningkatkan koordinasi disetiap aktivitas operasional dengan mengembangkan sumber daya yang dimiliki dengan baik dan terlatih, untuk memperoleh metode dan mekanisme yang cepat dalam mengatasi permasalahan yang lebih kompleks.

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mewujudkan pertumbuhan dan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Dalam era global yang ditandai dengan lingkungan bisnis yang kompleks, perusahaan maupun organisasi selalu menghadapi masalah atau tantangan yang sangat mendasar yaitu bagaimana bisa bertahan (*to survive*) pada masa kini, sekaligus mampu menghadapi persaingan dimasa yang akan datang (Ardiani dan Ari, 2012).

Unsur utama dalam perusahaan yang harus diperhatikan adalah sumberdaya manusia (SDM). Dalam era globalisasi sekarang ini, sumberdaya manusia merupakan titik sentral yang perlu diperhatikan. Dalam mempersiapkan tenaga trampil dan produktif serta menciptakan iklim kerja yang kondusif, aman, nyaman dan memberi pelayanan terbaik serta informasi akurat bagi konsumen, perlu adanya pengembangan kemampuan sebagai upaya peningkatankualitas sumberdaya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal, kontinu dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, selain itu SDM adalah partner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Selain perusahaan, SDM juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan

perkembangan era globalisasi. Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan SDM yang berkualitas. SDM sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi (Agusta dan Eddy, 2013).

PT. PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang melayani dan menyuplai kebutuhan listrik masyarakat, baik untuk kebutuhan rumah tangga, instansi pemerintah maupun industri. PT. PLN (Persero) Rayon Manahan, sebagai salah satu BUMN yang bergerak dalam jasa pelayanan listrik juga selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui pelatihan/*training*, loka karya maupun seminar. Secara berkala dan rutin PT. PLN (Persero) Rayon Manahan mengikutkan karyawannya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, baik yang dilakukan di PT. PLN (Persero) Rayon Manahan maupun yang dilaksanakan di luar. Dengan jumlah karyawan sebanyak 38 (tiga puluh delapan) orang yang terbagi dalam 4 (empat) bagian, yaitu: manajer rayon, teknik, transaksi energi serta pelayanan pelanggan dan administrasi, maka ada 7 (tujuh) macam pelatihan yang secara rutin diikuti oleh karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manahan, yaitu:

1. Manajemen keuangan dasar,
2. Komunikasi efektif,
3. Pengembangan diri
4. Perhitungan tariff tenaga listrik (TTL)
5. Manajemen SDM dasar

Dalam pelaksanaan pelatihan tersebut tentunya tidak terlepas dari peran mentor atau *trainer*. Pada prakteknya, keberhasilan suatu pelatihan dipengaruhi oleh beberapa factor, antara lain: materi pelatihan, kompetensi *trainer*, serta metode yang digunakan oleh *trainer*. Namun yang paling dominan adalah kompetensi dari *trainer* itu sendiri. Kompetensi *trainer* meliputi, kesesuaian latar belakang pendidikan, pengalaman dalam

memberikan pelatihan serta pengalaman dalam melaksanakan materi pelatihan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan suatu penelitian tentang: "Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi *Trainer* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN Rayon Manahan)".

B. Tujuan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manahan.
2. Menganalisis pengaruh kompetensi *trainer* terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manahan.

C. Landasan Teori

1. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Dalam upaya meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan dalam bekerja, diperlukan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan keahlian karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan baik. Definisi pelatihan menurut Simamora (2004:342) adalah "proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional." Dalam pelatihan perlu diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan serta perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan dalam penelitian ini secara khusus diartikan sebagai pendidikan dan latihan (diklat). Sebagai pendapat berikut ini:

Pendidikan dan latihan terdiri dari dua kata yaitu pendidikan dan latihan keduanya merupakan dua unsur yang berbeda yang saling

melengkapi atau menerangkan satu sama lainnya. Untuk lebih jelasnya dipisahkan kedua istilah tersebut (Dessler, 2009:270).

“Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja” (Simamora, 2006:273). Menurut pasal I ayat 9 undang-undang No.13 Tahun 2003. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan (*Development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian (Hani Handoko, 2001: 104).

Sedangkan pendapat lain menyatakan bahwa:

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya. Menurut istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan, perbedaannya kalau pelatihan langsung terkait dengan performansi kerja pada pekerjaan yang sekarang, sedangkan pengembangan tidaklah harus, pengembangan mempunyai scope yang lebih luas dibandingkan dengan pelatihan (Gomes, 2003:197).

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan yang diadakan oleh suatu perusahaan merupakan salah satu kegiatan penting yang dapat membantu karyawan dalam mengembangkan kemampuannya.

b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Program pelatihan biasanya dilakukan untuk berbagai tujuan. Menurut Umar, tujuan pelatihan adalah:

Program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan tertentu untuk pelaksanaan kebutuhan sekarang, dan juga bertujuan untuk menutup gap antara kecakapan karyawan dengan permintaan jabatan, selain itu untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam rangka mencapai sasaran kerja. (Umar, 2003:12).

Beberapa manfaat nyata dari program pelatihan adalah (Simamora, 2004):

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- b. Mengurangi waktu pembelajaran yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kerja yang dapat diterima.
- c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.

Menurut Ranupandojo (2000) tujuan dari diadakannya pelatihan adalah:

- a. Meningkatkan produktivitas
- b. Memperbaiki moral
- c. Mengurangi pengawasan

Kestabilan organisasi menunjukkan kemampuan organisasi untuk mempertahankan efektivitasnya meskipun kehilangan pegawai kunci. Keluwesan organisasi menunjukkan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan variasi jangka pendek akan volume pekerjaan. Prinsip-prinsip pemberian pelatihan (Ranupandojo, 2000):

- a. Motivasi

Semakin tinggi motivasi seorang pegawai, semakin cepat ia akan mempelajari ketrampilan atau pengetahuan baru. Latihan

sebagai alat haruslah dihubungkan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh para pegawai.

b. Laporan kemajuan

Diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh seorang pegawai telah memahami pengetahuan yang baru. Meskipun demikian pembuatan laporan kemajuan yang terlalu sering adalah tidak disarankan.

c. *Reinforcement*

Apabila suatu ketrampilan sedang dipelajari, perlulah proses belajar ini diperkuat dengan hadiah ataupun hukuman. Manajemen haruslah menentukan agar setiap hadiah dikaitkan dengan kemajuan para pegawai.

d. Praktek

Mempraktekkan apa yang dipelajari jelas merupakan hal yang sangat penting.

e. Perbedaan individual

Meskipun latihan secara kelompok sering mempunyai kelebihan ekonomis, perlulah disadari bahwa pada hakekatnya pegawai itu berbeda antara satu dengan lainnya.

Menurut Gomes dalam Effendi (2013), langkah-langkah pelaksanaan pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Penentuan kebutuhan.
- b. Penentuan sasaran.
- c. Penetapan isi program.
- d. Identifikasi prinsip-prinsip belajar.
- e. Pelaksanaan program.
- f. Identifikasi masalah
- g. Penilaian pelaksanaan program

2. Kompetensi *Trainer*

a. Pengertian Kompetensi *Trainer*

Trainer merupakan posisi yang penting dalam suksesnya suatu pengembangan profesional. Penguasannya terhadap materi latihan tidak cukup untuk menjadi andalan bila tidak didampingi dengan beberapa keahlian lain. Keahlian lain ini berkaitan dengan pemahaman mengenai metode dan materi dalam pelatihan tersebut dengan kegiatan profesional para *trainee* latihnya. Selain itu pemahaman mengenai pengembangan karirnya sendiri juga menjadi salah satu kompetensi penting seorang pelatih yang sukses.

Trainer atau *educator* memegang peranan penting dalam perkembangan dan perubahan organisasi, meraih tujuan dan kompetensi serta pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan peserta. Seorang *trainer* mempunyai pengaruh terhadap peserta pelatihan. *Trainer* terdiri dari *trainer* perusahaan dan *trainer* dari eksternal perusahaan. Menurut Poon Teng Fat “*trainer* yang baik adalah *trainer* yang dapat menciptakan suasana pembelajaran kondusif sehingga peserta termotivasi untuk menyerap informasi yang disampaikan oleh *trainer* tersebut.” (Poon Teng Fat, 2003: 13)

Berdasarkan pengertian tersebut maka,

Standar kompetensi adalah suatu pernyataan tentang kinerja yang dipersyaratkan, ditetapkan dan disepakati dalam bentuk penguasaan pengetahuan, ketrampilan dan sikap bagi seorang karyawan sehingga layak disebut kompeten (Yuan, 2013: 211).

Kompetensi dinyatakan sebagai perangkat tindakan cerdas penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat mutlak dianggap mampu di perusahaan dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu. Kompetensi menurut Spencer Dan Spencer dalam Palan (2007:34) adalah

Sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas) (Palan, 2007:34).

Pendapat lain menyatakan,

Kompetensi dibagi menjadi 2 (dua) kategori yaitu kompetensi dasar dan yang membedakan kompetensi dasar (*Threshold*) dan kompetensi pembeda (*differentiating*) menurut kriteria yang digunakan untuk memprediksi kinerja suatu pekerjaan. Kompetensi dasar (*Threshold competencies*) adalah karakteristik utama, yang biasanya berupa pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca, sedangkan kompetensi *differentiating* adalah kompetensi yang membuat seseorang berbeda dari yang lain Fogg (2004:90).

Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004, tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) menjelaskan tentang sertifikasi kompetensi kerja sebagai suatu proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia dan atau Internasional.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi *trainer*

Wibowo (2007) menguraikan pula tentang daftar kemampuan atau kompetensi yang perlu dimiliki seorang *trainer* agar pelatihan lebih efektif, yaitu:

- 1) latar belakang pendidikan.

- 2) pengetahuan yang *up-to-date* dan kemampuan teknis dan sosial.
- 3) penguasaan metode pelatihan yang sesuai.
- 4) dapat beradaptasi dengan kebutuhan peserta dan lingkungan budaya organisasi.

Peterson menyatakan dalam penelitiannya bahwa,

Terdapat lima variabel yang paling berpengaruh pada kesuksesan dari pelatihan yaitu tujuan yang jelas, isi yang relevan, teknik yang tepat, kemampuan *trainers*, dan siapa yang melatih. Pernyataan tersebut mengisyaratkan bahwa adanya trainer yang berkualitas berdampak pada keberhasilan dari pelaksanaan pelatihan (Peterson, 2010:177).

Keberhasilan pelaksanaan pelatihan berkaitan erat dengan bertambahnya pengetahuan dan kemampuan peserta yang merupakan indikator dari efektivitas pelatihan.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Keberhasilan aktivitas suatu organisasi sangat bergantung dari peran karyawan dalam bekerja. Menurut As'ad,

Semakin bagus kinerja karyawan maka akan semakin baik pula hasil yang diperoleh perusahaan, sebaliknya semakin buruk kinerja karyawan maka target yang telah ditetapkan perusahaan akan jauh dari yang diharapkan (As'ad, 2000:105).

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta. Kinerja berasal dari bahasa *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau suatu institusi).

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006 : 9).

b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi.

Faktor - faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal (*disposisional*) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi (Mangkunegara, 2006 : 15).

Menurut Sugiyono (2009), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain:

- 1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*), merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
- 2) Kerjasama Tim (*Teamwork*), melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 3) Kreatifitas (*Creativity*), merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien sertamampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
- 4) Inovasi (*Inovation*), kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

- 5) Inisiatif (*initiative*), melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan.

c. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

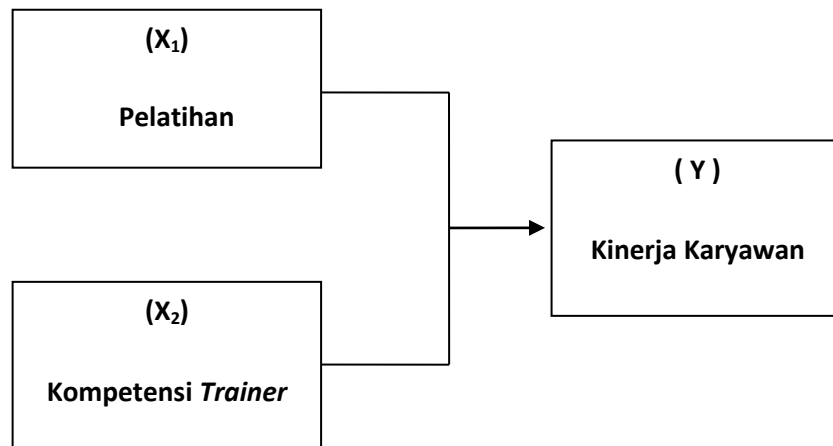
Menurut Riva'i dan Basri (2005), kegunaan atau manfaat hasil penilaian kinerja adalah:

- 1) *Performance Improvement*, yaitu mengenai umpan balik atas kinerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, supervisor, dan spesialis SDM dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja pada waktu yang akan datang.
- 2) *Compensation Adjustment*, penilaian kinerja membantu dalam pengambilan keputusan siapa yang seharusnya menerima kenaikan pembayaran dalam bentuk upah, bonus ataupun bentuk lainnya yang didasarkan pada suatu sistem tertentu.
- 3) *Placement Decision*, kegiatan promosi, atau demosi jabatan dapat didasarkan pada kinerja masa lalu dan bersifat antisipatif, seperti dalam bentuk penghargaan terhadap karyawan yang memiliki hasil kinerja baik pada tugas-tugas sebelumnya.
- 4) *Training and Development Needs*, kinerja yang buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali sehingga setiap karyawan hendaknya selalu memiliki kemampuan untuk mengembangkan diri agar sesuai dengan tuntutan jabatan saat ini.

D. Metodologi Penelitian

1. Kerangka Pemikiran

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini.



Gambar 2.
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- 1) Variabel terikat (dependen variabel) yaitu variabel yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam hal ini adalah Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Variabel bebas (independen variabel) yaitu variabel yang akan mempengaruhi munculnya variabel terikat. Variabel bebas dalam hal ini adalah Pelatihan (X_1) dan Kompetensi *Trainer* (X_2).

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan dalam penelitian ini dipengaruhi oleh faktor Pelatihan dan Kompetensi *Trainer*. Dengan adanya Pelatihan maka meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan dalam bekerja sesuai dengan kebutuhan karyawan. Begitu juga dengan adanya Kompetensi *Trainer* maka karyawan akan menguasai pengetahuan, ketrampilan, nilai-nilai dan sikap yang mengarah kepada kinerja dan direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak sesuai dengan profesinya.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hipotesis yang disampaikan “Diduga variabel Pelatihan dan variabel Kompetensi *Trainer* berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan” terbukti, ditunjukkan dengan hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 26,925 + 0,451X_1 + 0,273X_2 + e$

Dari persamaan ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan variabel Kompetensi *Trainer* berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan dari hasil uji t dapat diperoleh variabel Pelatihan dengan nilai $t_{hitung} = 4,093 > t_{tabel} = 2,030$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Dan perhitungan variabel Kompetensi *Trainer* diperoleh hasil $t_{hitung} = 3,247 > t_{tabel} = 2,030$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Kompetensi *Trainer* terhadap Kinerja Karyawan.

Begitu juga dari hasil perhitungan uji F dapat diperoleh diperoleh nilai $F_{hitung} = 32,776 > F_{tabel} = 3,267$, maka H_0 ditolak sehingga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan Pelatihan (X_1), Kompetensi *Trainer* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan.

Begitu juga adanya kesamaan dengan penelitian yang dilakukan Bambang Hermanto (2014), Tirza Pingkan Pojoh, Bernhard Tewal dan Silcyljeova Moniharapon (2014) dan Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013), menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, komitmen organisasi dan Kompetensi *Trainer*. Implikasi dari hasil penelitian ini menganjurkan agar manajemen mempertimbangkan kelima variabel tersebut sebagai tolak ukur dalam mengembangkan kebijakan yang tepat demi meningkatkan Kinerja Karyawan dan Kompetensi *Trainer*. Dengan adanya Pelatihan maka meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan dalam bekerja sesuai dengan kebutuhan karyawan. Begitu juga dengan adanya Kompetensi *Trainer* maka karyawan akan menguasai pengetahuan, ketrampilan, nilai-nilai dan sikap yang mengarah kepada kinerja dan direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak sesuai dengan profesinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto, 2013, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT CV Haragon Surabaya. *Jurnal AGORA* Vol. 1, No. 3, 2013.
- As'ad, 2000. *Psikologi Industri*. Ed 4, Yogyakarta : Liberty.
- Basri, A.F dan Riva'i, V. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Dessler, Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Effendi, H. 2003. *Telaah Kualitas Air bagi Pengelolaan Sumber Daya dan Lingkungan Perairan*. Cetakan Kelima. Yogyakarta : Kanisius.
- Effendi, Sofyan. 2013. Pelatihan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia. *Journal of Academy of Management Review*, 27 (1): 17-40.
- Fogg, Luthans. 2004. *Organizational Behaviour*. NY: MC Graw-Hill Book.
- Gomes, Faustiono Cardoso. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2007. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ke 2. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPF I.
- Hermanto, Bambang, 2014. Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (persero) UPJ Ambunten. *Jurnal "PERFORMANCE" Bisnis & Akuntansi Volume IV*, No.1, Maret 2014.
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Moh. Nazir. 2003. *Metode Penelitian*, Cetakan Kelima. Jakarta: Ghalia.
- Paterson, Stephen B. 2010. *Administrative Decentralization, (Strategies for Developing Resources)*. USA: Kumarian Press.

- Poon Teng Fatt, James. 2003. A Method for Trainers to Examine Teaching Feedback. *Management Research News*, Vol. 26 (1).
- Ranupandojo, Heidjrachman. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF I.
- R. Palan. 2007. *Competency Management*. PPM Indonesia : Jakarta
- Simamora, Henry. 2006. *Pengambilan Keputusan Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN.
- Spencer Lyle M. and Signe M Spencer, 1993. *Competency work, Model for Superior Perform*. Jhon Wiley and Son.Inc
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman, Wahid. 2004. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sulistyawati, Ardiani Ika dan Rejeki Ari Indrayani, 2012. Pengaruh Kepuasan Karyawan, Training, Turnover, dan Produktivitas Karyawan Terhadap Keunggulan Bersaing Melalui Kinerja Perusahaan. *Jurnal Dinamika Akuntansi*. Vol. 4, No. 2, September 2012, pp. 83-93. Semarang: UNNES.
- Supardi. 2005. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press
- Ulum, Ihyaul. 2011. *KlinikSkripsi*. Malang: Aditya Media Publisihing.
- Uma, Sekaran. 2007. *Research Methods For Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo.2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada Universitas Sumatera Utara
- Yuan, Li; Stephen Powell, Bill Oliver. Sustainable Online Learning Institution, *Publication of Educational Technology*, Vol.1, 2013, pp.211-220.